

УДК 331.1

## МОНИТОРИНГОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ПЕРЕПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

<sup>1</sup>Апенько С.Н., <sup>2</sup>Гилева К.В.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»,  
Омск, e-mail: apenkosn@yandex.ru;

<sup>2</sup>ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет путей сообщения»,  
Новосибирск, e-mail: kristi\_1@mail.ru

Обоснованы тенденции развития дополнительного профессионального образования в концепции непрерывного обучения в течение всей жизни. Поставлена актуальная проблема повышения качества образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования. Предложена система мониторинговых показателей, демонстрирующих качество переподготовки менеджеров по персоналу в системе дополнительного профессионального образования. Новизной обладают, во-первых, предложенное понятие бизнес-компетенции как способности системы дополнительного профессионального обучения удовлетворять требования рынка труда; во-вторых, совокупность показателей, ориентированных на оценку трех компонентов бизнес-компетенции: образовательного, инновационного и маркетингового компонентов. Особое значение придается маркетинговому компоненту, так как он позволяет достичь клиентоориентированности программ переподготовки кадров. Проведенный мониторинг показателей качества переподготовки менеджеров по персоналу позволил выявить проблемы и наметить способы их преодоления.

**Ключевые слова:** управление персоналом, мониторинг, качество переподготовки, профессиональные стандарты

## MONITORING INDICATORS OF PERSONNEL MANAGERS TRAINING QUALITY TO THE REQUIREMENTS OF PROFESSIONAL STANDARDS

<sup>1</sup>Apenko S.N., <sup>2</sup>Gileva K.V.

<sup>1</sup>Dostoevskiy Omsk State University, Omsk, e-mail: apenkosn@yandex.ru;

<sup>2</sup>Siberian Transport University, Novosibirsk, e-mail: kristi\_1@mail.ru

Tendencies of development of additional professional education in the concept of continuous learning throughout life are grounded in the article. The relevant problem is improving the quality of educational services in system of additional professional education. In the article also was proposed the system of monitoring indicators showing the quality of the training of personnel managers in the system of additional professional education. Novelty have firstly, proposed concept of business competence as the ability of the system of additional professional training to meet the demands of the labor market; secondly, a set of indicators oriented to the evaluation of the three components of business competence: education, innovation, and marketing components. Particular importance is attached to marketing component, as it allows you to reach a customer-service training programs. The monitoring of quality indicators of managers training has helped to identify problems and to plan ways of overcoming them.

**Keywords:** personnel management, monitoring, training quality, professional standards

В современной науке и практике развития профессионального образования все более активно поднимаются вопросы, связанные с вопросами непрерывного обучения. Так, основной целью Концепции развития непрерывного образования взрослых до 2025 года является создание условий для реализации права на образование в течение всей жизни для взрослого населения Российской Федерации. В качестве основного механизма достижения этой цели прежде всего рассматривается расширение участия взрослого населения в программах дополнительного профессионального образования (ДПО). Например, в рамках Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на

2013–2020 годы охват населения программами дополнительного профессионального образования в общей численности занятого в экономике населения в 2016 году должен составить 41 процент. Таким образом, системе ДПО отводится значительная роль, связанная с поддержанием качества трудовых ресурсов для всех отраслей реального сектора экономики [2].

Вместе с тем в 2010 году в РФ стартовала реформа профессионального образования, одной из ключевых идей которой стало существенное снижение государственного управления и контроля качества в этом сегменте образовательных услуг. В законе № 273 от 21.12.2012 «Об образовании в РФ» отменена государственная аккредитация

дополнительных профессиональных программ и организаций ДПО [6]. В актуальных нормативных и законодательных актах, определяющих деятельность образовательных организаций, реализующих программы ДПО, не закреплены требования к качеству программ и те показатели, которые могут использоваться при внутреннем или внешнем образовательном аудите. Таким образом, ключевое противоречие, определяющее актуальность заявленной темы статьи, связано с нацеленностью системы дополнительного профессионального образования на поддержание качества и требуемого уровня квалификации рабочей силы, формирующей предложение на рынке труда, и отсутствием критериев, задающих ориентиры при оценке качества дополнительного профессионального обучения. В этой связи необходимо:

- изучить имеющийся опыт оценки качества программ ДПО и метаподходы, задающие общие ориентиры для оценки;
- определить критерии оценки, которые могут быть заложены в систему мониторинга;
- сформировать перечень конкретных показателей качества дополнительной образовательной услуги.

#### **Постановка задачи**

Если говорить о характеристиках спроса на ДПО в РФ, эксперты отмечают следующие тенденции [7]:

- основные причины получения ДПО связаны с профессиональным и карьерным развитием, получением дополнительных знаний и повышением квалификации;
- в качестве основных видов ДПО более всего востребованы образовательные курсы и краткосрочные тренинги. На переподготовку и второе высшее образование ориентировано не более 14% респондентов;
- в рамках профессии получать дополнительное образование планируют 56% опрошенных. Среди опрошенных специалистов по направлению транспорт и логистика таковых оказалось 78%, наука и образование – 77%, квалифицированные кадры на производствах – 89%. Это говорит о выраженной востребованности услуг системы ДПО;
- ценовой диапазон курсов, за которые готовы платить клиенты, очень разный – от 5 до 50 тыс. Для долгосрочных программ средняя стоимость 41 тыс. руб.;
- в качестве основных причин, препятствующих получению ДПО, выступают отсутствие времени и недостаток финансовых средств.

Таким образом, общие тенденции иллюстрируют готовность клиентов обращаться за образовательными услугами в соответствующие организации.

Востребованность программ переподготовки, а также объективные условия реформирования системы ДПО требуют новых подходов к планированию, организации и контролю качества образовательной услуги. В этой связи необходимо определить качественные и количественные параметры модели мониторинга, учитывающие новые реалии функционирования системы дополнительного профессионального образования.

#### **Метод решения задачи**

В современных исследованиях, посвященных вопросам образовательного аудита, в качестве ключевых направлений мониторинга системы ДПО авторами предлагается использовать следующие:

- содержание, технологии обучения, организация управления образовательным процессом, научная деятельность системы управления персоналом, степень эффективности филиалов вузов [5];
- качество результата или соответствия приобретенных компетенций требованиям профессиональных стандартов или квалификационных характеристик, качество дополнительной профессиональной программы и качество деятельности организации и ее системы управления [3];
- качество результата, под которым понимается повышение уровня подготовки слушателя к выполнению определенного вида профессиональной деятельности; качество процесса через осуществление контроля деятельности учреждений, предоставляющих услуги ДПО, и условий повышения квалификации, прежде всего определяющимися инфраструктурой образовательного учреждения [4].

Анализ имеющегося опыта, а также результаты мониторинга качества программ ДПО, проводимого авторами статьи, позволяет обосновать необходимость использования компетентного подхода, ориентированного на оценку элементов бизнес-компетенций системы ДПО. Под бизнес-компетенцией мы понимаем способность системы дополнительного профессионального обучения удовлетворять требования рынка труда посредством активной интеграции в своей деятельности результатов образовательных, инновационных и маркетинговых процессов [1]. Бизнес-компетенция представляет единство

трех составляющих: образовательного, инновационного и маркетингового компонентов, каждый из которых влияет на качество образовательной услуги.

Появление маркетингового компонента бизнес-компетенции максимально подчеркивает требование к клиентоориентированности системы ДПО, что определяет гибкость и адаптивность образовательных программ под изменяющиеся требования рынка и отдельных заказчиков. Убедительный пример реализации маркетингового подхода иллюстрирует деятельность отраслевых центров повышения квалификации ОАО РЖД. В Компании разработаны модели единых корпоративных требований для ведущих категорий работников, а также осуществляется работа по индивидуальной оценке уровня развития компетенций. В зависимости от выявленных разрывов между желаемым и имеющимся состоянием формируются программы обу-

чения, которые в рамках отдельных видов деятельности должны учитывать не только актуальный уровень освоения конкретной компетенции, но и имеющиеся потенциалы конкретного работника, определяющие его ценность для Компании в определенной перспективе. Таким образом, отраслевая система ДПО для удовлетворения потребностей основного заказчика перешла от типовых программ повышения квалификации к модульным курсам, краткосрочным семинарам, дистанционным программам, индивидуальному и групповому коучингу и т.д. Разнообразие предлагаемых тем, форм и методов обучения стало непреложным условием конкурентоспособности центров дополнительного профессионального образования.

В табл. 1 дано описание основных компонентов и перечень предлагаемых нами мониторинговых показателей, позволяющих проводить аудит образовательной услуги.

**Таблица 1**

Компоненты бизнес-компетенции системы ДПО и соответствующие им мониторинговые показатели качества образовательной услуги

Компонент бизнес-компетенции	Содержание элемента бизнес-компетенции	Мониторинговые показатели
Образовательный компонент	ориентация образовательного процесса на развитие компетенций, соответствующих требованиям профессиональных стандартов	– соответствие модулей программы ДПО заявленным в профессиональных стандартах трудовым функциям (в %); – количество выпускных работ, написанных по заявке предприятия и получивших положительную рецензию от предприятия (в %); – количество слушателей, которые по окончании программы ДПО успешно прошли процедуру оценки и сертификации профессиональных квалификаций (в %)
Инновационный компонент	– соответствие содержания программ обучения наиболее актуальным практикам, которые реализуются в реальном секторе экономики – развитие инновационных форм и методов обучения	– количество инновационных практик, включенных в содержание программы ДПО (в штуках); – количество преподавателей, имеющих практический опыт работы в службах по управлению персоналом или опыт консалтинговых проектов для реального сектора экономики (в %); – частота обновления содержания программы по основным модулям (в месяцах); – количество инновационных методов обучения, использующихся в программе (в % к традиционным)
Маркетинговый компонент	– возможность выбора для заказчика ДПО форм, методов и продолжительности программы обучения – формирование программ обучения под требования заказчика	– востребованность программы – количество слушателей / корпоративных заказчиков (в чел.); – количество наград и сертификатов, которые имеет программа по итогам участия в профильных выставках (в штуках); – количество дистанционных модулей обучения (в % к аудиторным занятиям); – оценка качества обучения по завершению слушателями программы ДПО (в баллах); – оценка заказчиком качества обучения в долгосрочном периоде (в баллах)



Рис. 1. Соответствие мониторинговых показателей объектам аудита.

Цветом поля на рисунке определяется направленность образовательного аудита:

\* – внутренний аудит, проводимый организаторами программы в учебном центре;

\*\* – внешний аудит, для проведения которого привлекаются незаинтересованные лица

Таким образом, в качестве объектов мониторинга предлагается рассматривать программу ДПО, оценку слушателей и заказчиков программы, а также организационные условия реализации программы (рис. 1).

Для пилотного мониторинга предлагаемых показателей было проведено исследование качества образовательной услуги по программам переподготовки по направлению «Управление персоналом», реализуемых на базе ИПТТиПК СГУПС (г. Новосибирск) и в Центре делового образования Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (г. Омск).

#### Анализ полученных результатов

Важной для исследования характеристикой выборки, определившей принцип формирования групп респондентов, стало наличие или отсутствие опыта работы в управлении персоналом при поступле-

нии слушателя на обучение по программе переподготовки. Структура генеральной совокупности и квотной выборки представлена в табл. 2.

Основные этапы, методы и цели их использования в рамках исследования представлены в табл. 3.

Показатели «Количество слушателей, которые по окончании программы ДПО успешно прошли процедуру оценки и сертификации профессиональных квалификаций» и «Оценка заказчиком качества обучения в долгосрочном периоде» – в представленной программе не использованы. В перспективе мониторинг этих показателей является обязательной задачей, для решения которой необходимо наладить взаимодействие с Центрами оценки и сертификации квалификаций, а также сформировать интегральную методику оценки заказчиков качества обучения в долгосрочной перспективе.

Таблица 2

Структура выборки для проведения социологического опроса

	Наличие опыта работы в УП		Отсутствие опыта работы в УП		Итого	
	Абс. показатели	Показатели в %	Абс. показатели	Показатели в %	Абс. показатели	Показатели в %
Генеральная совокупность	91	33 %	185	67 %	276	100 %
Выборочная совокупность	51	31 %	112	69 %	163	100 %



**Таблица 3**

Методы, используемые в исследовании бизнес-компетенций учебных центров, реализующих программы переподготовки по направлению «Управление персоналом»

Компонент бизнес-компетенции	Мониторинговые показатели	Метод исследования
Образовательный компонент	– соответствие модулей программы ДПО заявленным в ПС трудовым функциям	Контент-анализ
	– количество выпускных работ, написанных по заявке предприятия и получивших положительную рецензию от предприятия	Анализ документов
Инновационный компонент	– количество инновационных практик, включенных в содержание программы ДПО	Контент-анализ
	– количество инновационных методов обучения, использующихся в программе	
	– количество преподавателей, имеющих практический опыт работы в службах по УП или опыт консалтинговых проектов для реального сектора экономики	
	– частота обновления содержания программы по основным модулям (в месяцах);	Анализ документов
Маркетинговый компонент	– оценка качества обучения по завершению слушателями программы ДПО	Анкетирование
	– востребованность программы – количество слушателей / корпоративных заказчиков	Анализ документов
	– количество наград и сертификатов, которые имеет программа по итогам участия в профильных выставках	
	– количество дистанционных модулей обучения	

Таким образом, исследование позволило собрать данные об уровне развития бизнес-компетенции центров дополнительного образования, реализующих программы переподготовки по направлению «Управление персоналом» в г. Новосибирске и г. Омске.

**Выводы**

На первом этапе исследования проведен количественный анализ двух программ переподготовки по направлению «Управление персоналом». При формировании кодировочного бланка использовано содержание профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», а также Рабочие учебные планы подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом», используемые на факультете «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения» и в Центре делового образования Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (г. Омск), на экономическом факультете ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского».

Результаты контент-анализа программ переподготовки по направлению «Управление персоналом» указывают, что содержа-

ние программ в большей степени ориентировано на Федеральный государственный образовательный стандарт, основную образовательную программу, учебные планы и рабочие программы по направлению подготовки бакалавриата 38.03.03 – «Управление персоналом». В современных условиях эти документы направлены на ориентиры, устанавливаемые Министерством образования и науки РФ, учебно-методическими объединениями, научно-педагогическим сообществом, осуществляющим подготовку специалистов с высшим образованием. Контент-анализ показал, что формулировки предметов в программах переподготовки полностью совпадают с наименованиями дисциплин в учебных планах бакалавриата.

В условиях внедрения профессиональных стандартов система профессиональной подготовки кадров получает целевые и содержательные метаустановки, нацеленные исключительно на удовлетворение потребностей рынка труда в виде функциональной карты вида профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» включает в себя восемь обобщенных трудовых функций, разбитых на двадцать пять трудовых функций. Контент-анализ программ переподготовки показал, что тематика учебных

дисциплин отражает содержание профессионального стандарта лишь на сорок процентов. В программах незначительно отражены функции, связанные с деятельностью по организации труда и оплате труда персонала, деятельностью по организации корпоративной социальной политики, а также с операционным и стратегическим управлением персоналом организации.

Исследование также показало, что в процессе реализации учебных программ основными форматами проведения учебных занятий являются лекции и семинары, т.е. традиционные методы обучения (более шестидесяти процентов времени обучения). Интерактивные формы организации учебного процесса в большей степени соответствуют актуальным потребностям заказчиков обучающих программ и способствуют повышению эффективности самого процесса обучения.

Анализ данных по второму этапу исследования, направленного на оценку востребованности результатов обучения, проведенного среди выпускников программы переподготовки, позволил выявить данные, представленные на рис. 2.

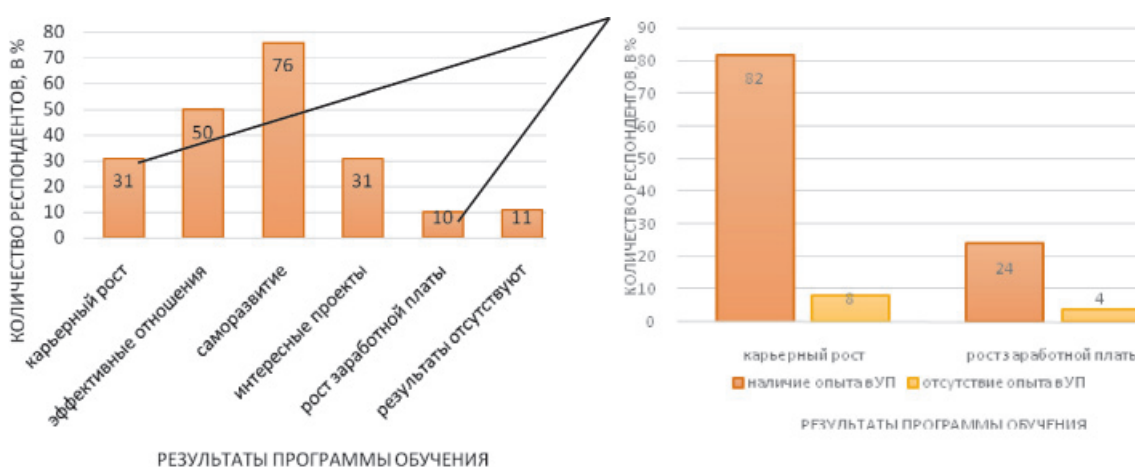


Рис. 2. Наиболее значимые результаты обучения по программе переподготовки, по мнению слушателей курсов

В сфере управления персоналом работают более тридцати процентов опрошенных нами респондентов. Более шестидесяти процентов респондентов продолжают работать по основному образованию в технической, транспортной или гуманитарной сфере. В качестве основных результатов обучения по программе переподготовки респонденты называют следующие: карьерный рост, более эффективные отношения с коллегами

и руководителями, саморазвитие, участие в реализации интересных проектов, рост заработной платы. Одиннадцать процентов респондентов не увидели для себя какого-либо результата обучения.

Важно отметить, что существенная разница выявлена в группах опрошенных по критериям «карьерный рост» и «рост заработной платы» в зависимости от наличия у них опыта работы в управлении персоналом – в группе слушателей, работающих в сфере управления персоналом, карьерный рост отмечается более чем у 80% слушателей, а рост заработной платы – у 25% опрошенных этой группы. В случае, если профессиональная деятельность респондента не связана с управлением персоналом, карьерный рост в результате обучения наблюдается лишь в 8% случаев, а повышение заработной платы – у 4% опрошенных.

Важным показателем качества образовательной услуги также является общая удовлетворенность слушателей курсом и отдельными его составляющими. Оценка производится по окончании годовой программы переподготовки по 4-балльной

шкале от единицы до пяти. Среднестатистические данные уровня удовлетворенности представлены на рис. 3. Результаты анализа показывают, что в группе респондентов, имеющих опыт работы в сфере управления персоналом, общая удовлетворенность курсом выше, чем у слушателей, работающих в других сферах деятельности.

Сводные результаты по основным показателям мониторинга качества образовательной услуги представлены в табл. 4.



Рис. 3. Общая удовлетворенность курсом переподготовки по направлению «Управление персоналом»

Таблица 4

Результаты мониторинга качества образовательной услуги «Переподготовка по направлению «Управление персоналом»

Компонент бизнес-компетенции	Мониторинговые показатели	Результат мониторинга	Планируемое значение показателя на 2016–2017 год обучения
Образовательный компонент	– соответствие модулей программы ДПО заявленным в ПС трудовым функциям	40 %	80 %
	– количество выпускных работ, написанных по заявке предприятия и получивших положительную рецензию от предприятия	73 %	90 %
	– количество слушателей, которые по окончании программы ДПО успешно прошли процедуру оценки и сертификации профессиональных квалификаций	Не оценивался	10 %
Инновационный компонент	– количество инновационных практик, включенных в содержание программы ДПО	8 единиц	12 единиц
	– количество инновационных методов обучения, использующихся в программе	40 %	60 %
	– количество преподавателей, имеющих практический опыт работы в службах по УП или опыт консалтинговых проектов для реального сектора экономики	64 %	72 %
	– частота обновления содержания программы по основным модулям (в месяцах);	1 раз в 3 года	ежегодно
Маркетинговый компонент	– оценка качества обучения по завершению слушателями программы ДПО	3,9 балла	4,2 балла
	– оценка заказчиком качества обучения в долгосрочном периоде (в баллах)	Не оценивался	4 балла
	– востребованность программы – количество слушателей / корпоративных заказчиков	105 человек / 2 корпоративных заказчика	140 человек / 2 корпоративных заказчика
	– количество наград и сертификатов, которые имеет программа по итогам участия в профильных выставках	Отсутствуют	2 награды
	– количество дистанционных модулей обучения	Отсутствуют	2 модуля

### Практическое применение результатов

Таким образом, результаты исследования иллюстрируют необходимость усиления бизнес-ориентации программ переподготовки, целью которых должно стать формирование востребованной на рынке образовательных услуг программы, формирующей у слушателей актуальные для современной HR-практики компетенции. В качестве основных направлений совершенствования на годовой период планирования необходимо реализовать следующие инициативы:

- привести содержание программы в соответствие с функциями, составляющими содержание профессиональных стандартов «Специалист по управлению персоналом» и «Руководитель проектов»;

- внести изменения в программы переподготовки в части добавления значительного количества новых подходов, инструментов, методик, используемых в современных HR-практиках;

- внести изменения в программы переподготовки в части добавления инновационных методов и форм обучения;

- разработать не менее двух модулей программы с применением дистанционных форм обучения;

- усилить взаимодействие с корпоративными заказчиками, направленное как на привлечение групп слушателей, так и на оценку качества образовательной услуги;

- внести изменения в базовую программу переподготовки, учитывая интересы корпоративных клиентов;

- сформировать методику мониторинга качества обучения, позволяющую в долгосрочном периоде проводить оценку результатов обучения для корпоративных заказчиков;

- организовать взаимодействие с Центрами оценки и сертификации квалификаций с целью мониторинга результатов оценки слушателей;

- принять участие не менее чем в двух образовательных проектах (выставках, ярмарках), позволяющих получить независимую оценку качества программы.

### Выводы

Итак, пилотный мониторинг показал, что новые условия функционирования системы ДПО требуют существенных преобразований в целях, задачах, содержании и формах программ переподготовки.

Эти изменения должны быть связаны со сменой установок системы ДПО и расширением понятия «заказчик» для программ обучения взрослых. В связи с реформой профессионального образования в РФ существенно снижено государственное управление и контроль качества в этом сегменте образовательных услуг. Перед системой дополнительного профессионального образования в настоящее время стоят задачи, связанные с решением репутационных проблем, укреплением отношений с компаниями-работодателями как основными заказчиками образовательной услуги, обеспечением содержания образовательных программ согласно требованиям профессиональных стандартов. Основным критерием качества программ ДПО в этих условиях становится потенциальная возможность обучающихся пройти процедуру сертификации и подтвердить или повысить имеющийся уровень квалификации. Таким образом, ключевыми партнерами для системы ДПО, помимо органов государственной власти, становятся компании-работодатели, работники, а также центры независимой оценки и сертификации квалификаций, с которыми образовательные организации вынуждены искать новые формы взаимодействия. В этом ключе перечень инициатив должен включать в себя мероприятия по развитию образовательного, инновационного и маркетингового компонента образовательного процесса согласно запросам ключевых заказчиков образовательной услуги.

*Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 16-12-55010.*

### Список литературы

1. Гилева К.В. Формирование национальной системы квалификаций: вызовы для системы профессионального образования / К.В. Гилева, О.Л. Сафронова, К.В. Солоусова // Инновационные тенденции развития системы образования: материалы III междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 20 нояб. 2014 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2014.

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы (постановление от 14.04.2014 № 295). – [http://bolplotds.ucoz.net/FEDERAL/gos\\_programma\\_razvitija\\_obrazovanija.pdf](http://bolplotds.ucoz.net/FEDERAL/gos_programma_razvitija_obrazovanija.pdf).

3. Новоселова С.Ю. Создание системы оценки качества повышения квалификации работников образования: основные подходы // Совещание руководителей организаций, реализующих программы дополнительного профессионального педагогического образования в субъектах Российской Федерации. 25–26 февраля 2016 года, г. Москва. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conf.apkpro.ru/doc/Новоселовой С.Ю.pdf> (дата обращения: 22.07.16).



4. Смагина И.А. Как оценить эффективность повышения квалификации педагога? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://school17ach.ucoz.ru/metod\\_kop/kak\\_ocenit\\_ehffektivnost\\_povysheniya\\_kvalifikacii.pdf](http://school17ach.ucoz.ru/metod_kop/kak_ocenit_ehffektivnost_povysheniya_kvalifikacii.pdf). (дата обращения: 22.07.16).

5. Соболева Э.Ю. Консалтинг и аудит на рынке образовательных услуг // Экономические науки. – 2011. – № 9 (82). – С. 121–125.

6. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ). – <http://primdou73.rprim.gov.spb.ru/platnyslygi/fz-273.pdf>.

7. Чему сейчас хотят научиться люди? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.the-village.ru/village/business/management/213453-uchitsya-i-pereuchivatsya](http://www.the-village.ru/village/business/management/213453-uchitsya-i-pereuchivatsya) (дата обращения: 22.07.16).

### References

1. Gileva K.V. Formirovanie nacionalnoj sistemy kvalifikacij: vyzovy dlja sistemy professionalnogo obrazovanija (Formation of the national system of qualifications: challenges for professional education) / K.V. Gileva, O.L. Safronova, K.V. Solousova // *Innovacionnye tendencii razvitija sistemy obrazovanija: materialy III mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* (Innovative trends in the development of the education system: materials of the III international scientific.-pract. conf.) (Cheboksary, 20 November 2014) / redkol.: O.N. Shirokov. CNS «Interaktiv plus», 2014.

2. Gosudarstvennaja programma Rossijskoj Federacii «Razvitie obrazovanija» na 2013–2020 gody. (State program of the Russian Federation «Development of education» for 2013–

2020 (decree of 14.04.2014 no. 295). [http://bolplots.ucoz.net/FEDERAL/gos\\_programma\\_razvitija\\_obrazovanija.pdf](http://bolplots.ucoz.net/FEDERAL/gos_programma_razvitija_obrazovanija.pdf).

3. Novoselova S.Ju. Sozdanie sistemy ocenki kachestva povysheniya kvalifikacii rabotnikov obrazovanija: osnovnye podhody / *Soveshhanie rukovoditelej organizacij, realizujushih programmy dopolnitelnogo professionalnogo pedagogicheskogo obrazovanija v subjektah Rossijskoj Federacii.* (System for measuring the quality of training of educators: basic approaches) // (Meeting of heads of institutions implementing programs of additional professional pedagogical education in the Russian Federation. 25–26 February 2016, Moscow). Available at: [http://conf.apkpro.ru/doc/Novoselovoj\\_S.Ju.pdf](http://conf.apkpro.ru/doc/Novoselovoj_S.Ju.pdf) (Accessed: 22 July 2016).

4. Smagina I.A. Kak ocenit jeffektivnost povysheniya kvalifikacii pedagoga? (How to assess teacher retraining effectiveness?) Available at: [http://school17ach.ucoz.ru/metod\\_kop/kak\\_ocenit\\_ehffektivnost\\_povysheniya\\_kvalifikacii.pdf](http://school17ach.ucoz.ru/metod_kop/kak_ocenit_ehffektivnost_povysheniya_kvalifikacii.pdf). (Accessed: 22 July 2016).

5. Soboлева Je.Ju. Konsalting i audit na rynke obrazovatelnyh uslug (Consulting and audit on the educational services market). *Jekonomicheskie nauki.* (Economics sciences). 2011. no. 9 (82). pp. 121–125.

6. Federalnyj zakon «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» (ot 29 dekabnja 2012 g. no. 273-FZ). (Federal law «On education in Russian Federation» from 29 December 2012 no. 273-FZ), <http://primdou73.rprim.gov.spb.ru/platnyslygi/fz-273.pdf>.

7. Chemu sejchas hotjat nauchitsja ljudi? (What people want to learn now?) Available at: [www.the-village.ru/village/business/management/213453-uchitsya-i-pereuchivatsya](http://www.the-village.ru/village/business/management/213453-uchitsya-i-pereuchivatsya) (Accessed: 22 July 2016).